

# 高校科学研究情境下人格特质对知识共享的影响<sup>\*</sup>

## ——以目标导向为中介变量

■ 齐齐<sup>1</sup> 赵树宽<sup>2</sup> 余海晴<sup>2</sup> 李其容<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 山东财经大学工商管理学院 济南 250014 <sup>2</sup> 吉林大学管理学院 长春 130022

**摘要:** [目的/意义] 基于大五人格特质理论和目标导向理论,以学习导向和绩效导向为中介,构建高校教师人格特质差异对知识共享行为影响的模型。从人格特质和目标导向视角解释个体人格差异对知识共享行为的影响,有助于高校更好地激发高校教师在科学研究中的知识共享行为。[方法/过程] 通过对202名高校教师进行问卷调查,构建影响高校教师知识共享行为的概念模型,采用层次回归分析和Bootstrap方法进行检验。[结果/结论] 实证结果显示:①尽责性人格和亲和性人格对教师知识共享行为均有显著的积极影响,而开放性人格的影响不显著,其中尽责性人格的影响度最高;②学习导向和绩效导向在人格特质对知识共享行为的影响中起到部分中介作用;③相较于绩效导向,学习导向的中介效应更强,说明教师进行知识共享的学习动机更为强烈。

**关键词:** 人格特质 知识共享 高校科学研究 学习导向 绩效导向

**分类号:** G250

**DOI:** 10.13266/j.issn.0252-3116.2018.22.011

### 1 引言

知识管理是高校可持续发展和提升核心竞争力的重要手段<sup>[1]</sup>。尤其是在“高等学校双一流建设”的背景下,高校更加重视教师的科学研究活动。知识工作者的知识共享行为是有效的知识管理和组织绩效的关键推动因素<sup>[2]</sup>。作为典型的知识工作者,教师是高校的核心资产。高校教师群体之间的知识共享行为可以促进科学研究中的合作和交流,提升高校竞争力<sup>[3]</sup>。因此,探析高校教师知识共享的前因及其作用机理非常必要。

知识共享是一种复杂的行为,受到各种因素的影响:①个体层面,追求报酬是影响知识共享的关键因素,内在报酬是个体期望行为本身获得的,如声望、社会赞同等,而外在报酬则是个体期望行为之外取得的,如物质利益、邀请等<sup>[4]</sup>,此外感知到的风险与收益<sup>[5]</sup>、组织承诺<sup>[6]</sup>等也是影响知识共享的因素;②团队层面,

成员信任可以通过知识权力信任与互惠互利对知识共享产生影响<sup>[7]</sup>,此外团队互动<sup>[8]</sup>、知识异质性<sup>[9]</sup>等因素也可以影响知识共享;③组织层面,组织领导者通过职位权力和个人领导风格,影响组织成员知识共享行为,例如伦理型领导可以通过影响员工的组织认同和心理安全,进而影响员工的知识共享行为<sup>[10]</sup>;④文化层面,包括企业文化<sup>[11]</sup>、中国传统文化<sup>[12]</sup>、集体主义文化<sup>[13]</sup>等均影响知识共享。学者们从不同的层面对知识共享开展相关研究,其中个体层面是知识共享研究的基础,而个体差异则是个体因素中的重要方面。

作为个体差异的人格特质可以影响知识共享行为,但尚未有针对高校科学研究情景下,高校教师人格特质差异对知识共享的影响研究。国外学者很早从个体本身出发研究人格特质对知识共享行为的影响<sup>[14]</sup>,相比而言,国内学者开展的相关研究较晚<sup>[15-16]</sup>。个体行为受到性格和情景的交互影响,情景因素可能会触发或抑制人格特质的表现<sup>[17-18]</sup>,而高校的组织结构分

<sup>\*</sup> 本文系国家自然科学基金青年项目“高管团队推动双元性创新的机理研究:基于认知差异化与认知整合化的框架”(项目编号:71602067)和吉林省教育厅“十二五”社会科学研究规划项目“吉林省高等教育生产率测度及提升对策研究”(项目编号:2014B018)研究成果之一。

**作者简介:** 齐齐(ORCID: 0000-0001-6218-0703),讲师,博士,E-mail:qiqi131537@163.com;赵树宽(ORCID: 0000-0002-4743-2092),教授,博士,博士生导师;余海晴(ORCID: 0000-0002-4580-784X),副教授,博士;李其容(ORCID: 0000-0002-7995-2084),副教授,博士。

**收稿日期:** 2018-02-27 **修回日期:** 2018-07-27 **本文起止页码:** 91-99 **本文责任编辑:** 易飞

散,教师在科学研究中具有较大的自由裁量权。L. A. Witt 等认为并不是所有的人格特质都对知识共享行为产生影响,由于尽责性、亲和性和开放性 3 种人格具有较强的社会属性和认知属性,这 3 种人格在解释工作场所社会行为中具有核心作用<sup>[19]</sup>。K. Matzler 等通过实证研究证明尽责性、亲和性和开放性可以影响知识共享行为<sup>[14]</sup>。因此,有必要研究高校科学研究情境下尽责性、亲和性和开放性 3 种人格对知识共享行为的影响。

人格特质对知识共享的作用机理如何?在组织行为研究中,很多学者从组织信任<sup>[15]</sup>、社会资本<sup>[16]</sup>等视角探讨作用机理,但缺乏从个体动机视角开展的研究。个体行为受到个体动机的影响,因此本研究引入目标导向理论,探讨高校科学研究情境下,教师人格特质对知识共享行为的作用机理,以填补当前研究的空缺。本文首次整合了大五人格特质和目标导向两大理论,以学习导向和绩效导向为中介,构建人格特质影响高校教师知识共享行为的概念模型,以解释人格特质对知识共享行为的作用机理。

## 2 理论基础

### 2.1 大五人格理论

所有层次的知识共享都需要个人参与<sup>[20]</sup>,并受到个人层面人格特质的影响<sup>[14]</sup>。人格特质理论可以解释个人行为 and 经验的差异性<sup>[21]</sup>。K. Matzler 等认为人格特质与工作场所行为具有紧密联系,其通过实证研究发现人格特质与知识共享行为具有显著关系<sup>[14]</sup>。之后 K. Matzler 等又从情感承诺的视角研究人格特质对知识共享的作用机理,实证结果表明人格特质通过情感承诺影响知识共享<sup>[22]</sup>。Q. Lin 等按照随机原则将 481 名大学生分成 67 组,并开展实验研究,发现人格特质可以解释团队内部知识共享行为的差异<sup>[23]</sup>。相对于国外学者,国内学者则从不同的视角解释人格特质对知识共享的作用机理。赵君以组织信任作为中介变量,解释人格特质对知识共享的作用机理<sup>[15]</sup>。宋宝香和林泉则以个体自我价值感为切入点,探究人格特质对知识共享行为的作用机理<sup>[24]</sup>。

大五人格理论是个体行为研究中人格特质分类最常用的理论依据<sup>[25]</sup>。目前,该理论框架已经得到众多学者的认可,其将人格分为 5 个维度:神经质性(neuroticism)、外向性(extraversion)、亲和性(agreeableness)、开放性(openness)和尽责性(conscientiousness)<sup>[26]</sup>。高外向性的人具有更高的社会交往意愿,具

有更高的自我效能;神经质性格则会对事情比较敏感,往往容易产生自卑心理,不擅长与他人合作;亲和性的人往往乐于助人,更愿意分享信息,常常采取合作行为;高尽责性人格的行为特征是高执行力,为达成目标而往往采取积极的行为;开放性特质人的行为具有灵活性和创造性。

人格特质已经被证明可以影响知识共享行为,其可以解释为什么有些员工参与了知识共享,而有的则没有<sup>[14]</sup>。已经有很多学者基于大五人格特质理论框架来研究人格特质对知识共享行为的影响及预测,实证研究表明并不是所有的人格特质都会影响知识共享行为。由于尽责性、亲和性和开放性 3 种人格具有较强的社会属性和认知属性,这 3 种人格在解释工作场所社会行为中具有核心作用<sup>[19]</sup>,因此我们研究这 3 种人格特质对高校教师在科研工作中知识共享行为的影响。

### 2.2 目标导向理论

目标导向概念来自于社会学和教育心理学领域,最早出现在 20 世纪 70 年代,90 年代被引入到组织研究领域<sup>[27]</sup>。很多学者从不同的角度对目标导向的概念进行界定,目前比较被认可的是心理成就角度,即目标导向就是指个体或群体对成就感的愿望和反应<sup>[28]</sup>。目标导向理论提供了一个关于个体适应性或不适应性的自我调节行为的解释框架<sup>[29-31]</sup>。目标导向影响个体自我认知(如努力、自我目标设定、自我效能感、持久性、情感、学习策略)<sup>[32]</sup>。该理论有助于解释为什么组织有些员工难以合作,有些员工更容易互动交流。

目标导向是一个多维的概念<sup>[29,33]</sup>。在组织研究中,最被学者认可的是将目标导向划分为学习导向和绩效导向两个维度<sup>[33-35]</sup>。持有绩效导向的人相信能力是固定的,不能通过努力增加,其专注于展示他们的能力,相比之下,持有学习导向的人相信能力是动态的,可以通过努力去提高,其专注于开发新技能,掌握新知识,重视学习本身的过程。他们知道为了开展新的实践活动,付出较多的努力是必须的。这两个目标取向之间的区别是,持有绩效导向的个人的能力是固定的,主要关注展示自身能力的证据,期望以非常小的努力取得成功,因此他们总是避免自己出现缺乏竞争力的情况。

## 3 假设提出

### 3.1 人格特质与知识共享

亲和性是最可能导致经验传递到组织环境中的人

格特质<sup>[36]</sup>。高亲和性的人往往表现为善良、宽容、有礼貌、乐于助人、大方、开朗和合作。这个特质突出的人是利他主义的,同情并热衷帮助他人,他们寻求合作,而不是竞争。已有研究证明,当员工之间的协作与合作是必要时,亲和性人格特质可以影响工作绩效<sup>[14]</sup>。在高校科学研究中,教师之间的交流与合作是建立在良好的愉快的人际关系之上。高亲和性的教师往往分享自己科学研究中的心得和经验,与同事建立良好的人际关系。因此,我们假设:

H1:高校教师的亲和性人格对科学研究中的知识共享存在正向影响。

开放性特质的个体往往具有活跃的想象力、审美的敏感性和判断的独立性,其专注于内心的情感,对多元性的偏好较强。高水平的开放性个人更具有好奇心,并愿意考虑新的想法,因此他们工作中正面和负面的情绪更容易传递给其他成员<sup>[37]</sup>。此外,高开放性的人具有较强的求知欲、创造力和灵活的思维<sup>[38]</sup>,因此往往对新事物抱有积极的态度。在高校科学研究中,高开放性的教师对未知领域或不确定的研究具有好奇心,为取得独创性的研究成果,往往会寻求他人的帮助,可以预见,高开放性的教师会更多地参与知识的分享与寻找。因此,我们假设:

H2:高校教师的开放性人格对科学研究中的知识共享存在正向影响。

高尽责性的人更尽职、踏实、可靠、负责、有组织、努力工作、成就导向。尽责性也已被证明可以改善组织公民行为(即个人的贡献超越其工作角色的要求和合同奖励的工作成就<sup>[39]</sup>)。高尽责性的人倾向于做那些人们期望他们去做的事情<sup>[40]</sup>。科学研究中的知识分享是一种组织公民的形式,所以高尽责性的教师具有知识分享的意愿和动机。因此,我们假设:

H3:高校教师的尽责性人格对科学研究中的知识共享存在正向影响。

### 3.2 学习导向和绩效导向的中介作用

所有层次的知识共享都需要个人参与,并受到个人层面人格特质<sup>[14]</sup>和目标导向<sup>[41]</sup>的影响。目标导向被证明是直接影响知识共享的个体前导因素。然而,以往的研究表明,人格特质影响个人目标导向,进而影响个人行为<sup>[42]</sup>。

学习导向或绩效导向对学习过程产生影响<sup>[34]</sup>,同时可以解释不同的个体学习策略<sup>[43]</sup>。个人目标是个体行为进行比较的导向性框架,可以提升从事某种活动的动力。预期的目标和采取的行动之间的差异性导

致了解决这些差异性和激发自我调节过程的动机<sup>[44]</sup>。目标导向分为学习和绩效两个维度,其代表不同的个人目标,而个体因人格特质的差异决定其拥有不同的目标导向,进而引发不同的行为,因此人格特质是通过目标导向对个体间知识共享行为产生影响。因此,我们基于高校科学研究情景,提出以下中介假设:

H4:学习导向在人格特质对知识共享的影响中起中介作用。

H4a:学习导向在亲和性对知识共享的影响中起中介作用。

H4b:学习导向在开放性对知识共享的影响中起中介作用。

H4c:学习导向在尽责性对知识共享的影响中起中介作用。

H5:绩效导向在人格特质对知识共享的影响中起中介作用。

H5a:绩效导向在亲和性对知识共享的影响中起中介作用。

H5b:绩效导向在开放性对知识共享的影响中起中介作用。

H5c:绩效导向在尽责性对知识共享的影响中起中介作用。

本研究的研究框架如图1所示:

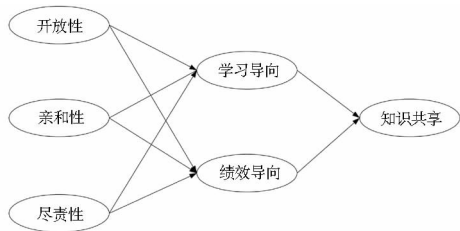


图1 研究框架

## 4 研究设计

### 4.1 变量测量

4.1.1 人格特质 测量大五人格模型中的人格特质必须使用明确的开发的成熟的量表<sup>[45]</sup>。在大五人格特质的量表开发中,我们使用 mini-IPIP (international personality item pool),该量表由 50 个测量大五人格模型的测量题库演变而来,M. B. Donnellan 等选择其中 20 个题项以度量大五个人特质<sup>[46]</sup>。研究表明,相较于其他测量大五人格特质的量表,该量表具有良好的聚合效度、区分效度和复合信度<sup>[47]</sup>。

4.1.2 目标导向 K. Matzler 和 J. Mueller 在前人的研究基础上改进目标导向量表,将学习导向和绩效导



向均减少到 3 个题项,并以此应用在组织学习领域中<sup>[48]</sup>。本文借鉴其研究成果,从学习导向和绩效导向两个维度对目标导向进行测度。

4.1.3 知识共享 现有研究中,用来测量个人知识共享行为的量表很多。本研究关注于过去知识共享过程的个体反应,因此对组织内个体层面知识共享行为的测量借鉴 K. Matzler 和 J. Mueller 的研究成果,测量组织内知识共享行为<sup>[48]</sup>。

调查问卷中,每个构念的测量题项使用七点李克特量表(1 = 非常不准确,7 = 非常准确)衡量。

4.2 数据采集

本研究的研究对象是高校教师群体,研究内容是该群体在科研工作中的知识共享行为。问卷的范围选取了国内 10 所高校(吉林大学、东北师范大学、长春工业大学、长春师范大学、中国人民大学、青岛大学、中国人民公安大学等),涵盖各类高校层次。参与问卷调查的人员均为高校正式聘用的教学和科研人员。本研究采用网络在线调研平台的方式发放和回收问卷。调研时间为 2017 年 5-9 月,共计回收 368 份。本研究采用问卷星在线调研平台开展问卷发放和回收,无法控制被调查者的答题情景和时间,调研数据整理后发现存在连续多个题项答案均为同一个的问卷,同时部分问卷数据中反向题项显示前后矛盾,造成无效问卷较多。剔除无效问卷后,剩余有效问卷 202 份,问卷有效率为 54.89%,样本特征如表 1 所示:

表 1 样本人口统计特征一览表(N = 202)

类别	选项	频率	百分比(%)
性别	男	146	72.3
	女	56	27.7
工作年限	≤5	66	32.7
	6-10	62	30.7
	11-15	51	25.2
	≥16	23	11.4
职称	讲师	88	43.6
	副教授	78	38.6
	教授	36	17.8
年龄	26-30	56	27.7
	31-35	37	18.3
	36-40	37	18.3
	41-45	24	11.9
	≥46	48	23.8

本研究涉及 6 个变量,共 22 个测量题项,题项与样本之比为 1:9.18。R. Gorsuch 认为,样本量的大小要满足测量题项和被试的数据比例保持为 1:5 以上,最好达到 1:10<sup>[49]</sup>。因此,虽然最终的有效问卷比例较低,但测量题项与被试的数据比例,远大于 1:5,接近 1:10 的标准,对研究结论不会产生影响。

4.3 描述性统计结果

研究变量的描述性统计和相关分析如表 2 所示。所有变量都在 0.01 水平上显著相关,其中开放性人格特质与亲和性人格特质、尽责性人格特质、学习导向、绩效导向和知识共享均显著负相关( $\gamma = -0.612, -0.672, -0.370, -0.517, -0.486, p < 0.01$ ),而其他变量之间均显著正相关。

表 2 研究变量均值、标准差、相关系数矩阵与 AVE 的平方根

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
亲和性	5.226	0.910	0.722					
开放性	2.936	0.830	-0.612 **	0.691				
尽责性	5.222	0.727	0.557 **	-0.672 **	0.740			
学习导向	5.262	0.868	0.492 **	-0.370 **	0.514 **	0.675		
绩效导向	5.229	0.901	0.522 **	-0.517 **	0.594 **	0.490 **	0.716	
知识共享	5.363	0.922	0.505 **	-0.486 **	0.562 **	0.522 **	0.501 **	0.725

注:对角线上数据为潜在变量 AVE 的平方根,非对角线上数据为潜在变量间的相关系数; \*\* 表示  $p < 0.01$

5 实证结果

5.1 信度和效度检验

使用 SPSS 23.0 和 AMOS 24.0 软件,运用验证性因子分析对量表的信度和效度进行检验,计算结果见表 3。所有变量的 Cronbach's 值均大于 0.7,这是一个很好的信度水平。验证性因子分析结果显示,测量模型的整体拟合度较好( $\chi^2/df = 1.79, GFI = 0.868, CFI = 0.921, IFI = 0.922, RMSEA = 0.063$ ),并且所有变量

的测量题项的标准化因子载荷均大于 0.5 (范围为 0.564-0.812),且显著( $p < 0.001$ ),组合信度值(CR)均大于 0.7,显示了较好的聚合效度。用平均萃取变量(AVE)对区分效度进行检验。6 个变量中有 4 个变量的 AVE 均大于 0.5 的临界值,而开放性和学习导向两个变量的 AVE 也接近于 0.5。进一步分析,各变量 AVE 的平方根在 0.675-0.740 之间,均大于两变量之间的相关系数(详见表 2),根据 C. Fornell 和 D.

F. Larcker 的判断标准<sup>[50]</sup>, 量表具有较高的区分效度。

表 3 研究变量验证性因子分析结果摘要

构念	题项	标准化因子载荷(λ)	Cronbach's α	组合信度(CR)	平均变异萃取量(AVE)
亲和性	AGR1	0.783	0.797	0.811	0.522
	AGR2	0.799			
	AGR3	0.719			
	AGR4	0.564			
开放性	OPE1	0.738	0.783	0.784	0.477
	OPE2	0.652			
	OPE3	0.721			
	OPE4	0.646			
尽责性	CON1	0.705	0.828	0.828	0.547
	CON2	0.768			
	CON3	0.765			
	CON4	0.718			
学习导向	LO1	0.594	0.711	0.714	0.456
	LO2	0.738			
	LO3	0.686			
绩效导向	PO1	0.639	0.750	0.758	0.513
	PO2	0.772			
	PO3	0.731			
知识共享	KS1	0.766	0.810	0.814	0.526
	KS2	0.812			
	KS3	0.720			
	KS4	0.582			

表 4 层级回归分析结果

变量	学习导向	绩效导向	知识共享			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
年龄	0.131	-0.015	0.012	-0.025	0.015	-0.020
工作年限	-0.150 *	0.003	-0.008	0.034	-0.008	0.030
性别	0.070	-0.014	-0.063	-0.083	-0.061	-0.080
职位	0.008	0.034	-0.008	-0.010	-0.014	-0.014
亲和性人格	0.335 ***	0.237 **	0.246 **	0.152 *	0.203 **	0.131
开放性人格	0.095	-0.112	-0.100	-0.127	-0.079	-0.110
尽责性人格	0.394 ***	0.387 ***	0.356 ***	0.245 **	0.285 **	0.207 *
学习导向				0.282 ***		0.256 ***
绩效导向					0.186	0.127
R <sup>2</sup>	0.352	0.413	0.377	0.429	0.397	0.438
ΔR <sup>2</sup>				0.052 ***	0.02 ***	0.061 ***
ΔF				17.416 ***	6.473	10.331 ***

备注: \*为 p<0.05; \*\*为 p<0.01; \*\*\*为 p<0.001, 下同; model 4、5、6 中 ΔR<sup>2</sup> 均是和 model 3 R<sup>2</sup> 的差值

检验中介效应常用的有 3 种方法: 逐步回归、Sobel 检验法和 Bootstrap 法。D. P. Mackinnon 等通过莫比研究比较了 3 类中介效应检验方法的表现, 发现逐步检验法的统计功效最低<sup>[51]</sup>。目前, 学者们普遍认为 Bootstrap 法比两外另种方法更具统计检验力。因此, 本研究使用

5.2 假设检验

本研究主要分为两个步骤对所提假设进行检验: ①使用层级回归方法检验三种类型人格特质对知识共享行为的影响; ②使用 bootstrap 方法对检验学习导向和绩效导向的中介作用。

首先采用层级回归方法检验 3 种类型的人格对教师知识共享行为的影响。就本研究而言, 所提出 6 个模型中, model 1 回归的因变量为学习导向, model 1 包含控制变量和 3 种类型人格特质; model 2 中的回归变量为绩效导向; model 3 - model 6 的回归因变量均为知识共享, 其中 model 3 包含控制变量和 3 种类型人格特质, model 4 在 model 3 基础上加入学习导向, model 5 在 model 3 基础上加入绩效导向, 而 model 6 则在 model 3 的基础上加入学习导向和绩效导向。层级回归的结果详见表 4。

由表 4 中的 Model 3 可知, 在控制年龄、工作年限、性别和职位的效应后, 亲和性人格与知识共享行为显著正相关(β = 0.246, p < 0.01), 尽责性人格与知识共享行为显著正相关(β = 0.356, p < 0.001), 而开放性人格与知识共享是负相关, 且不显著(β = -0.100, p = 0.234)。因此, 假设 H1 和 H3 成立, 假设 H2 不成立。

Bootstrap 法检验学习导向和绩效导向在人格特质与知识共享行为中的中介作用, 具体而言, 按照 J. R. Hayes 提出的基于 Bootstrap 方法的回归模型进行中介效应检验<sup>[52]</sup>。本文选择 5 000 次样本抽样数, 在 95% 的置信区间上检验中介效应, 分析结果详见表 5 和表 6。

表 5 学习导向在人格特质和知识共享行为间的中介效应检验 (Bootstrap = 5 000)

路径	中介效应	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	直接效应	SE	LLCI	ULCI
亲和性→知识共享	0.096	0.034	0.041	0.179	0.154	0.076	0.005	0.303
开放性→知识共享	0.030	0.029	-0.016	0.103	-0.141	0.089	-0.317	0.036
尽责性→知识共享	0.141	0.049	0.064	0.257	0.311	0.102	0.109	0.513

表 6 绩效导向在人格特质和知识共享行为间的中介效应检验 (Bootstrap = 5 000)

路径	中介效应	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI	直接效应	SE	LLCI	ULCI
亲和性→知识共享	0.045	0.027	0.007	0.121	0.205	0.076	0.055	0.355
开放性→知识共享	-0.023	0.027	-0.103	0.013	-0.088	0.092	-0.269	0.094
尽责性→知识共享	0.091	0.049	0.011	0.205	0.361	0.106	0.153	0.569

基于 Bootstrap 方法检验学习导向的中介效应。在控制样本人口统计变量后,亲和性人格与知识共享之间的中介效应不包含 0[0.041,0.179],且中介效应大小为 0.096,因此学习导向是亲和性人格和知识共享行为之间的中介变量。与此同时,亲和性人格对知识共享的直接效应为 0.154,且显著存在(区间[0.005,0.303]不含 0),因此学习导向在亲和性人格与知识共享行为之间起部分中介作用,假设 H4a 成立。同样,学习导向在尽责性人格与知识共享行为之间起部分中介作用,中介效应大小为 0.141,假设 H4c 成立。此外,开放性人格与知识共享之间的中介效应包含 0[-0.016,0.103],中介效应不存在,H4b 不成立。

使用 Bootstrap 方法检验绩效导向的中介效应。在控制样本人口统计变量后,亲和性人格与知识共享之间的中介效应不包含 0[0.007,0.121],且中介效应大小为 0.045,因此绩效导向是亲和性人格和知识共享行为之间的中介变量。与此同时,亲和性人格对知识共享的直接效应为 0.205,且显著存在(区间[0.005,0.303]不含 0),因此绩效导向在亲和性人格与知识共享行为之间起部分中介作用,假设 H5a 成立。同样,绩效导向在尽责性人格与知识共享行为之间其部分中介作用,中介效应大小为 0.091,假设 H5c 成立。此外,开放性人格与知识共享之间的中介效应包含 0[-0.103,0.013],中介效应不存在,H5b 不成立。

5.3 讨论分析

(1)高校科学研究情境下,尽责性人格和亲和性人格均对知识共享行为产生显著正向影响,这与以往其他情景的研究结论基本一致<sup>[14-15]</sup>,不同之处在于尽责性人格对知识共享行为的作用效果更强( $H3:\beta = 0.356, p < 0.001$ ;  $H1:\beta = 0.246, p < 0.01$ )。尽责性高校教师更尽责、踏实、可靠和负责,但由于责任感和责任心等因素,尽责性人格特质的教师更容易表现出组织公民行为,超越其工作角色的要求,分享自己在科学

研究中的心得和体会。亲和性人格的个体则表现出善良、宽容、有礼貌、乐于助人、大方、开朗和合作的特征,在高校科研情景下,具有这种人格的教师具有关心他人,乐于助人的倾向,与此同时,将自身经验分享给他人。

(2)本研究发现,开放性人格与知识共享行为负相关,且不显著( $H2:\beta = -0.100, p = 0.234$ ),这与过去的研究相反<sup>[14-15]</sup>。对于这个负面关系的一个可能解释是科学研究本身的创造性属性。这可归因于科学研究主要依靠自身对研究领域独创性的判断和认知,而知识共享行为则可能需要将这些共享予他人,这个矛盾可能导致在人格维度上开放性与科研知识共享行为不相关。

(3)本研究首次证实,目标导向的中介作用,可以解释人格特质对知识共享行为的作用机理。值得强调的是,相较于绩效导向,学习导向的中介效应更强,这说明教师进行知识共享的学习动机更为强烈。纵观人格特质研究,无论是何种人格特质理论,人格特质对个体行为的作用都脱离不了个体动机的影响。目标导向理论包含学习导向和绩效导向,该理论提供了一个关于个体自我调节行为的解释框架<sup>[30-31]</sup>。尽责性人格的教师会有更大的责任感,在预期目标表和采取行动之间采取积极的学习态度,追求更高的业绩,在科学研究中更容易表现知识共享行为。亲和性人格的教师在预期目标和采取行动之间会更多地考虑他人,渴望通过自己的分享,得到他人的回馈,共同学习进步,完成科研绩效目标。

6 研究结论

本文在理论层面,以人格特质理论和目标导向理论为基础,构建了人格特质对知识共享的影响机理模型,为高校科学研究情境下人格特质对知识共享行为影响机理提供了新的研究视角。和 K. Matzler 等选择

开放性、亲和性和尽责性3种人格, 研究人格特质对知识共享的影响<sup>[14]</sup>的研究结果相比, 本研究发现: ①高校科学研究情境下, 亲和性人格和尽责性人格均对知识共享行为有显著的正向影响, 这与 K. Matzler 等的研究一致, 不同的是开放性人格对知识共享行为的影响不显著; ②引入目标导向理论, 首次验证学习导向和绩效导向在人格特质与知识共享之间的中介作用, 解释其中的作用机理, 进一步完善 K. Matzler 等的研究框架, 具体而言, 学习导向和绩效导向都在尽责性人格和亲和性人格与知识共享行为之间发挥了部分中介作用, 但两者的中介效应强度存在差异。

在实践层面上, 本文的研究对中国高校科学研究的实践存在一定的借鉴意义: ①高校在引进青年博士时, 除了考察他们的科研成果, 还可以考察其人格特质, 吸引具有尽责性人格或亲和性人格特质的青年人才; ②高校可以改善高校的科研奖励制度以增强教师的绩效导向倾向, 与此同时, 更要营造良好的组织学习氛围, 鼓励教师之间进行科学合作和交流, 增强教师的学习导向倾向, 进而让教师在预期目标和行为之间有更好的适应性, 提升教师的科学研究水平。

本研究仍存在一些局限: ①本研究的变量采用国外成熟量表, 尤其是人格特质量表, 对中国样本人群的适用性值得考量; ②在使用大五人格特质理论研究个体差异对知识共享的作用方面, 本研究只探讨了3种人格(亲和性、开放性和尽责性), 未考虑神经质性和外向性人格, 虽然国外的研究表明这两种人格对知识共享的影响并不显著<sup>[14]</sup>, 但具体到中国情景下可能有不<sup>1</sup>一样的研究成果, 未来有待进一步探讨和验证; ③本研究的样本人群来自10所高校, 数量较少, 可能导致样本的代表性上存在一定的局限, 未来的研究可以进一步扩大样本收集的范围。

## 参考文献:

- [1] 陈世平, 胡艳军. 高校教师知识共享的影响因素和应对策略[J]. 广州大学学报(社会科学版), 2012, 11(8): 69-72.
- [2] CHU M T, KRISHNAKUMAR P K, KHOSLA R. Mapping knowledge sharing traits to business strategy in knowledge based organisation[J]. Journal of intelligent manufacturing, 2014, 25(1): 55-65.
- [3] 王陆. 教师在线实践社区的知识共享与知识创新的机理分析[J]. 电化教育研究, 2015(5): 101-107.
- [4] 李贺, 张克永, 洪闯. 开放式创新社区创客知识共享影响因素研究[J]. 图书情报工作, 2017, 61(21): 13-21.
- [5] 周密, 刘倩, 梁安. 组织内成员间知识共享的影响因素研究[J]. 管理学报, 2013, 10(10): 1545-1552.

- [6] 宋亚非, 师展, 冯殊伦. 组织承诺、知识共享和个体创新行为的关系研究[J]. 财经问题研究, 2014(12): 137-143.
- [7] 李卫东, 刘洪. 研发团队信任与知识共享意愿的关系研究——知识权力丧失与互惠互利的中介作用[J]. 管理评论, 2014, 26(3): 128-138.
- [8] 王娟茹, 杨瑾. 信任、团队互动与知识共享行为的关系研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2012, 33(10): 31-39.
- [9] 孙凯, 柳艳婷, 刘晓婷. 研发团队知识异质性对知识共享影响研究[J]. 情报科学, 2016, 35(2): 59-64.
- [10] 杨齐. 伦理型领导、组织认同与知识共享: 心理安全的调节中介作用[J]. 华东经济管理, 2014(1): 123-127.
- [11] 王立清, 李鸿飞. 企业文化与隐性知识共享关系研究——以唐车和西门子公司为代表的案例研究[J]. 图书馆学研究, 2014(10): 93-98.
- [12] 赵书松. 中国文化背景下员工知识共享的动机模型研究[J]. 南开管理评论, 2013, 16(5): 26-37.
- [13] 黄彦婷, 段光, 杨忠, 等. 物质奖励、集体主义文化对知识共享意愿的影响研究[J]. 软科学, 2014, 28(3): 78-81.
- [14] MATZLER K, RENZL B, MÜLLER J, et al. Personality traits and knowledge sharing[J]. Journal of economic psychology, 2008, 29(3): 301-313.
- [15] 赵君. 人格特质对知识共享的影响: 以组织信任为中介变量[J]. 情报理论与实践, 2013, 36(5): 34-38.
- [16] 周志民, 张江乐, 熊义萍. 内外倾人格特质如何影响在线品牌社群中的知识分享行为——网络中心性与互惠规范的中介作用[J]. 南开管理评论, 2014, 17(3): 19-29.
- [17] MEYER R D, DALAL R S, HERMIDA R. A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences[J]. Journal of management, 2010, 36(1): 121-140.
- [18] TETT R P, GUTERMAN H A. Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: testing a principle of trait activation[J]. Journal of research in personality, 2000, 34(4): 397-423.
- [19] WITT L A, BURKE L A, BARRICK M R, et al. The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance[J]. Journal of applied psychology, 2002, 87(1): 164-169.
- [20] ARGOTE L, INGRAM P. Knowledge transfer: a basis for competitive advantage in firms[J]. Organizational behavior and human decision processes, 2000, 82(1): 150-169.
- [21] JOHN O P, SRIVASTAVA S. The big five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives[J]. Handbook of personality: theory and research, 1999, 2(19): 102-138.
- [22] MATZLER K, RENZL B, MOORADIAN T, et al. Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing[J]. The international journal of human resource management, 2011, 22(2): 296-310.
- [23] LIN Q, LIN L, YE D. Factors influencing knowledge-sharing behaviors and learning effect: a multilevel investigation[J]. Social behavior and personality: an international journal, 2015, 43(10):



- 1683 - 1698.
- [24] 宋宝香, 林泉. 人格特质对知识共享影响机制实证研究[J]. 商业经济研究, 2014(14): 102 - 103.
- [25] SWIDER B W, ZIMMERMAN R D. Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes [J]. Journal of vocational behavior, 2010, 76(3): 487 - 506.
- [26] GOLDBERG L R. The structure of phenotypic personality traits [J]. American psychologist, 1993, 48(1): 26 - 34.
- [27] FARR J L, HOFMANN D A, RINGENBACH K L. Goal orientation and action control theory: implications for industrial and organizational psychology[J]. International review of industrial and organizational psychology, 1993, 8(2): 193 - 232.
- [28] CHADWICK I C, RAVER J L. Motivating organizations to learn: goal orientation and its influence on organizational learning [J]. Journal of management, 2015, 41(3): 957 - 986.
- [29] BUTTON S B, MATHIEU J E, ZAJAC D M. Goal orientation in organizational research: a conceptual and empirical foundation[J]. Organizational behavior and human decision processes, 1996, 67(1): 26 - 48.
- [30] DESHON R P, GILLESPIE J Z. A motivated action theory account of goal orientation [J]. Journal of applied psychology, 2005, 90(6): 1096 - 1127.
- [31] JOHNSON P D, SHULL A, WALLACE J C. Regulatory focus as a mediator in goal orientation and performance relationships [J]. Journal of organizational behavior, 2011, 32(5): 751 - 766.
- [32] DIERDORFF E C, ELLINGTON J K. Members matter in team training: multilevel and longitudinal relationships between goal orientation, self-regulation, and team outcomes [J]. Personnel psychology, 2012, 65(3): 661 - 703.
- [33] PORTER C O L H, FRANKLIN D A, SWIDER B W, et al. An exploration of the interactive effects of leader trait goal orientation and goal content in teams [J]. The leadership quarterly, 2016, 27(1): 34 - 50.
- [34] CHEN G, MATHIEU J E. Goal orientation dispositions and performance trajectories: the roles of supplementary and complementary situational inducements [J]. Organizational behavior and human decision processes, 2008, 106(1): 21 - 38.
- [35] KOZLOWSKI S W J, BELL B S. Disentangling achievement orientation and goal setting: effects on self-regulatory processes [J]. Journal of applied psychology, 2006, 91(4): 900 - 916.
- [36] JOHNSON W, KRUEGER R F. Genetic and environmental structure of adjectives describing the domains of the big five model of personality: a nationwide US twin study [J]. Journal of research in personality, 2004, 38(5): 448 - 472.
- [37] COSTA P T, MCCREA R B. Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) [M]. New York: Springer, 1992.
- [38] DIGMAN J M. Personality structure: emergence of the five-factor model [J]. Annual review of psychology, 1990, 41(1): 417 - 440.
- [39] ORGAN D W, RYAN K. A meta - analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior [J]. Personnel psychology, 1995, 48(4): 775 - 802.
- [40] LIAO H, CHUANG A. A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes [J]. Academy of management journal, 2004, 47(1): 41 - 58.
- [41] SWIFT M, BALKIN D B, MATUSIK S F. Goal orientations and the motivation to share knowledge [J]. Journal of knowledge management, 2010, 14(3): 378 - 393.
- [42] HARRIS E G, MOWEN J C, BROWN T J. Re-examining salesperson goal orientations: personality influencers, customer orientation, and work satisfaction [J]. Journal of the academy of marketing science, 2005, 33(1): 19 - 35.
- [43] VERMETTEN Y J, LODEWIJKS H G, VERMUNT J D. The role of personality traits and goal orientations in strategy use [J]. Contemporary educational psychology, 2001, 26(2): 149 - 170.
- [44] KLEIN H J. An integrated control theory model of work motivation [J]. Academy of management review, 1989, 14(2): 150 - 172.
- [45] CHOI D, OH I S, COLBERT A E. Understanding organizational commitment: a meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture [J]. Journal of applied psychology, 2015, 100(5): 1542 - 1567.
- [46] DONNELLAN M B, OSWALD F L, BAIRD B M, et al. The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality [J]. Psychological assessment, 2006, 18(2): 192 - 203.
- [47] COOPER A J, SMILLIE L D, CORR P J. A confirmatory factor analysis of the Mini-IPIP five-factor model personality scale [J]. Personality and individual differences, 2010, 48(5): 688 - 691.
- [48] MATZLER K, MUELLER J. Antecedents of knowledge sharing-examining the influence of learning and performance orientation [J]. Journal of economic psychology, 2011, 32(3): 317 - 329.
- [49] GORSUCH R. Factor analysis [M]. Hillsdale: Erlbaum, 1983.
- [50] FORNELL C, LARCKER D F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error [J]. Journal of marketing research, 1981, 18(1): 39 - 50.
- [51] MACKINNON D P, LOCKWOOD C M, HOFFMAN J M, et al. A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects [J]. Psychological methods, 2002, 7(1): 83 - 104.
- [52] HAYES J R. The complete problem solver [M]. New York: Routledge, 2013.

#### 作者贡献说明:

齐齐:负责论文研究框架构建、论文撰写和修改;

赵树宽:提出论文选题;

余海晴:参与文献搜集与整理,论文校对;

李其容:参与文献搜集与整理,论文校对。



The Effect of Personality Traits on Knowledge Sharing in the Context of University Scientific Research:

Based on Goal Orientation as Intermediaries

Qi Qi<sup>1</sup> Zhao Shukuan<sup>2</sup> Yu Haiqing<sup>2</sup> Li Qirong<sup>2</sup>

<sup>1</sup> School of Business Administration, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014

<sup>2</sup> School of Management, Jilin University, Changchun 130022

**Abstract:** [Purpose/significance] Based on theories of the Five-Factor Model of personality traits and goal orientations, using learning orientation and performance orientation as intermediaries, this study constructs the model of the effect of university teachers' personality traits difference on knowledge sharing. The study explains the effects of personality traits difference on knowledge sharing from the views of personality traits and goal orientations. The study contributes to universities stimulating teachers' knowledge sharing behavior of scientific research in a better way. [Method/process] The paper analyzed questionnaires from 202 university teachers using hierarchical regression analysis (HRA) and Bootstrap method. [Result/conclusion] The result indicates that: conscientiousness and agreeableness are positive associated with teachers' knowledge sharing behavior, and conscientiousness has the strongest effect whereas the effect of openness is not obvious; the relationship between personality traits and knowledge sharing is partially mediated by learning orientation and performance orientation; the mediating role of learning orientation is stronger than performance orientation, which reflects that motivation of teachers to share knowledge is stronger.

**Keywords:** personality traits knowledge sharing university scientific research learning orientation performance orientation

“学科服务创新与深化”高层论坛(2018)会议通知(第一轮)

2018年,值此学科馆员制度建立20周年之际,清华大学图书馆与《图书情报工作》杂志社再次联合主办“学科服务创新与深化”高层论坛,邀请学科服务主管领导与同行总结过去二十年学科服务的得失与历程,分享学科服务最佳实践,进一步推动国内学术图书馆学科服务的发展,构建学科服务新模式、新机制与新能力。有关事宜通知如下:

一、会议时间、地点

会议时间:2018年12月21日全天(22日离会)

会议地点:清华大学(具体地点待定)

二、会议主题与形式

1、会议主题:学科服务创新与深化

分主题:

图书馆学科服务的理论建设与主要成就

学科馆员制度的建立与优化

嵌入式学科服务及其对教学、科研、管理的影响

图书馆学科服务模式演化与机制建设

学科馆员的团队与能力建设

新技术在学科服务过程中的应用

国外学科馆员制度与学科服务

学科服务的未来发展趋势与前瞻设计

2、会议形式:专家主旨报告与专题研讨

三、参会人员

各级各类图书馆馆长、从事学科服务的图书馆员或相关

院系教师。因场地限制,会议规模80人,报名从速,额满为止。

四、参会费用

会议费1200元/人(含资料费),交通食宿自理。

五、报名方式

请有意参会的人员登录以下网址报名: <https://www.wjx.top/jq/29535963.aspx>

六、联系方式

1.《图书情报工作》杂志社赵老师:

电子邮箱:zhaofang@mail.las.ac.cn

电话:010-82623933; 手机:13718119893

2.清华大学图书馆王媛:

电子邮箱:wangyuan@lib.tsinghua.edu.cn

电话:010-62784908 手机:13810098308

清华大学图书馆

《图书情报工作》杂志社

2018年10月24日